

**PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS*, KEPUASAN KERJA, DAN  
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
KARYAWAN**

**Ida Ayu Putri Rarasanti<sup>1</sup>  
I Wayan Suana<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: putrirarasanti@ymail.com/ telp: +62 81 239 180 404

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *job embeddedness*, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Karya Luhur Permai. Penelitian dilakukan pada karyawan di PT. Karya Luhur Permai dengan jumlah responden sebanyak 147 karyawan. Responden penelitian ini ditentukan menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* 5 poin untuk mengukur 17 indikator. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian mendapatkan *job embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan serta, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini yaitu lokasi penelitian ini hanya berada pada lingkup PT. Karya Luhur Permai sehingga hasil penelitian ini tidak dapat menjelaskan keadaan pada PT. lain selain PT. Karya Luhur Permai.

**Kata Kunci:** *job embeddedness*, kepuasan kerja, komitmen organisasional, *turnover intention*

**ABSTRACT**

*This study was conducted to determine the effect of job embeddedness, job satisfaction, and organizational commitment on employee turnover intention on PT. Karya Luhur Permai. The study was conducted on employees PT. Karya Luhur Permai by the number of respondents as many as 147 employees. The number of respondents is determined proportional stratified random sampling technique. The data collection is done by distributing questionnaires using a 5-point Likert scale to measure 17 indicators. Data analysis technique used is multiple linear regression. The test results job embeddedness negative and significant impact on employee turnover intention, job satisfaction negative and significant impact on employee turnover intention, as well as organizational commitment negative and significant impact on employee turnover intention. The limitation of this study is the location of this research will be in the scope of the PT. Karya Luhur Permai. so the results of this study can not explain the circumstances of the other PT. besides PT. Karya Luhur Permai.*

**Keywords:** *job embeddedness, job satisfaction, organizational commitment, turnover intention*

## PENDAHULUAN

Terkadang di dalam perusahaan ada karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan karena adanya keinginan untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain (*turnover intention*) untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pengunduran diri maupun pemberhentian. *Turnover* yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi, karena hilangnya karyawan yang berpengalaman (Andini, 2006). Menurut Sutanto dan Gunawan (2013) banyak penyebab terjadinya *turnover intention* antara lain stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan lain sebagainya. Dalam penelitian Chen *et al.* (2006) terungkap bahwa ada dua faktor yang berpengaruh pada *turnover intention*, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian lainnya menyatakan bahwa *job embeddedness* adalah faktor yang dipercaya sebagai pemicu adanya *turnover intention* dalam organisasi (Clinton, 2012).

Berdasarkan teori *traditional turnover* munculnya fenomena *turnover* disebabkan oleh faktor sikap yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Zhao dan Liu. 2010). Salah satu teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *traditional turnover theory*. Zhao dan Liu (2010) menyatakan bahwa perilaku *turnover* pada karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel perantara. Menurut teori ini, karyawan dengan

kepuasan kerja yang tinggi dan komitmen organisasional diyakini tidak mudah untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Harman *et al.* (2009) menyatakan bahwa *traditional turnover theory* mengindikasikan karyawan dapat meninggalkan pekerjaan karena perilaku kerja yang negative, sementara Holtom dan O'Neill (2004) mengungkapkan bahwa *traditional turnover theory* berupaya menjelaskan tentang bagaimana seseorang merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan ini mengakibatkan karyawan tersebut akan mencari pekerjaan baru, membandingkan dengan pilihan mereka saat ini, dan kemudian pergi jika alternatif yang dirasa lebih baik dari situasi ini.

Zhao dan Liu (2010) menyatakan *Current Job Embeddedness Theory* adalah model yang memprediksi perilaku *turnover* pada karyawan didalam tiga dimensi *job embeddednes*, yakni *Links*, *Fit* dan *Sacrifice*. Model ini terkonsentrasi pada tingkat organisasi secara keseluruhan. Model ini membuktikan bahwa, dibandingkan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, *job embeddedness* juga menunjukkan kekuatan dari adanya *turnover* di perusahaan. Mitchell dan Lee (2001) menerapkancurrent *job embeddedness theory* ini pada pembahasan internal organisasi dimana dalam kondisi yang sama,karyawan dengan *job embeddedness* yang tinggi cenderung memilih untuk tetap berada di perusahaan, sedangkan karyawan dengan tingkat *job embeddedness* yang rendah akan cenderung melakukan *turnover*.

*Job embeddedness* diartikan sebagai salah satu jaringan yang mendorong individu untuk tetap bertahan dalam organisasi, dimana jaringan tersebut terbagi

menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas di dalamnya (Nostra. 2011). *Job embeddedness* merupakan istilah untuk mewakili alasan-alasan yang membuat karyawan tetap bertahan di pekerjaan dan organisasi (Sun. 2011). Mitchel *et al.* (2001) mengungkapkan bahwa konsep *job embeddedness* menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi di mana dia bekerja karena pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan (*on-the-job*) maupun dari luar pekerjaan (*off-the-job*). *Job embeddedness* juga dapat didefinisikan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan dan organisasinya (Bergiel *et al.*, 2009).

Felps *et al.* (2009) memaparkan hubungan tentang seberapa baik orang-orang merasa cocok dengan pekerjaan dan organisasi seperti, hubungan antar orang-orang didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan apa yang akan mereka korbankan apabila meninggalkan jabatan atau organisasi mereka. Kismono (2011) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi serta dapat mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi ditempat mereka bekerja. Individu yang merasa ada ikatan kuat (*embedded*) antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya cenderung memiliki perilaku yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi dibandingkan individu yang kurang merasa ada ikatan antara dirinya dengan organisasi (Fitriyani, 2013).

Nadiri dan Tanova (2010) telah mendefinisikan kepuasan kerja sebagai reaksi emosional yang positif dari individu untuk pekerjaan tertentu. Menurut Davis (1985) kepuasan kerja yang tinggi biasanya dikaitkan dengan tingkat pergantian pegawai yang rendah, kemangkiran yang rendah, pegawai yang lebih tua, dan tingkat pekerjaan yang tinggi. Puangyoykeaw dan Yuko (2015) menunjukkan bahwa karyawan yang puas dan berkomitmen akan terlibat dalam perilaku yang positif dalam membantu organisasi. Sebaliknya sikap negatif dan tidak senang akan pekerjaan mengindikasikan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Aghdasi (2011) menyatakan pula dorongan utama dari komitmen organisasional merupakan keadaan psikologis yang mencerminkan rasa memiliki yang tinggi, identitas, loyalitas, dukungan, semangat dan kebanggaan terhadap organisasi. Wijaya (2010) menyatakan bahwa jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka akan memberikan dampak positif antara lain peningkatan produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja pegawai serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turnover*.

Komitmen organisasional dapat dilihat sebagai sejauh mana seorang individu mengadopsi nilai-nilai organisasi dan tujuan dan mengidentifikasi dengan

mereka dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka (Tanriverdi, 2008). Ristiana (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi (Handaru dan Muna, 2012). Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu.

Penelitian ini dilakukan di PT. Karya Luhur Permai atau yang lebih dikenal dengan Supermarket Tiara Dewata. Beberapa permasalahan kerap terjadi di dalam perusahaan yang berkaitan dengan kepuasan karyawan, komitmen serta rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan. Terjadinya permasalahan seperti tersebut akan menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan bagi karyawan. Kurangnya komitmen terhadap organisasi serta keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan rekan kerja yang dihadapi oleh perusahaan membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan PT. Karya Luhur Permai. Kepuasan kerja yang terdapat di perusahaan PT. Karya Luhur Permai dapat dikatakan belum merata, karena masih terdapat beberapa karyawan yang keluar dari perusahaan. Hal ini diperkuat dengan adanya data *turnover* karyawan pada PT. Karya Luhur Permai dalam waktu 2014-2015 dimana dalam jangka waktu satu tahun, karyawan yang keluar dari perusahaan cukup tinggi yaitu sebanyak 35 orang atau sebanyak 15,1 persen karyawan yang keluar dari perusahaan.

Berdasarkan wawancara awal kepada 15 orang karyawan pada PT. Karya Luhur Permai, mendapatkan hasil bahwa beberapa karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri dan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Selain itu lamanya proses berkembangnya karyawan melalui promosi juga membuat adanya niat karyawan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan merasa tidak akan ada kerugian yang besar baginya untuk meninggalkan perusahaan apabila memang ada pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaannya sekarang. Pengamatan lainnya juga menemukan masalah yang menceminkan kurangnya komitmen karyawan pada perusahaan yang dilihat dari beberapa karyawan yang terlihat bermalas-malasan saat bekerja serta kurang memperdulikan konsumen yang memerlukan bantuan, dimana hal ini berarti rendahnya komitmen karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Penelitian sebelumnya dari Yucel (2012) pada 250 karyawan perusahaan manufaktur di Turki menyatakan bahwa apabila kepuasan kerja tinggi dan niat *turnover* yang lebih rendah, maka terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal serupa juga dinyatakan oleh Alniacik *et al.* (2011) dan Syahronica dkk (2015) bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan Rismawan dkk (2014) menemukan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap intensi keluar. Hal ini didukung pula dengan adanya penelitian lain dari Shalleh (2012) dengan sampel 62 karyawan yang bekerja pada perusahaan ritel di Malaysia yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover*

*intention*, karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan cenderung untuk tetap pada pekerjaannya.

Shafique *et al.* (2011) menemukan bahwa *job embeddedness* memiliki dampak negatif pada *turnover intention*. Penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Garnita dan Suana (2014) pada karyawan divisi penjualan PT. Bali Petshop & Grooming bahwa *job embeddedness* kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kismono (2011) yang juga meneliti hubungan antara *job embeddedness*, *work-family conflict* dan dampak dari jenis kelamin terhadap *turnover intention* menemukan bahwa *job embeddedness* memiliki pengaruh yang negatif kepada *turnover intention*. Berdasarkan permasalahan yang ada serta penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh *Job Embeddedness*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di PT. Karya Luhur Permai”.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian yaitu apakah *job embeddedness* berpengaruh negatif pada *turnover intention*? apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention*? dan apakah komitmen organisasional berpengaruh negatif *turnover intention*? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention*, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

Shafique *et al.* (2011) dalam penelitiannya mengenai pada *job embeddedness* dan *turnover intention*, menemukan bahwa *job embeddedness*



berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Tingkat *job embeddedness* mempengaruhi hubungan dengan *turnover intention*, dimana hubungan ini akan lebih lemah ketika *job embeddedness* tinggi, karena karyawan tidak akan mudah beralih ke pekerjaan lain (Crossley *et al.*, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh Kismono (2011) juga menemukan bahwa *job embeddedness* berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah :

**H1** : *Job embeddedness* berpengaruh negatif pada *turnover intention* karyawan

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salleh *et al.* (2012) menyatakan bahwa semua aspek kepuasan kerja yang meliputi promosi, pekerjaan itu sendiri, serta supervisi kecuali rekan kerja terbukti berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh San Hwang dan Huei Kuo (2006) menguatkan pendapat serupa dengan hasil yang nyata mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Dibuktikan juga dalam penelitian Andini (2006) bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka terdapat kecenderungan rendahnya *turnover intention* di perusahaan. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah :

**H2** : kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention* karyawan

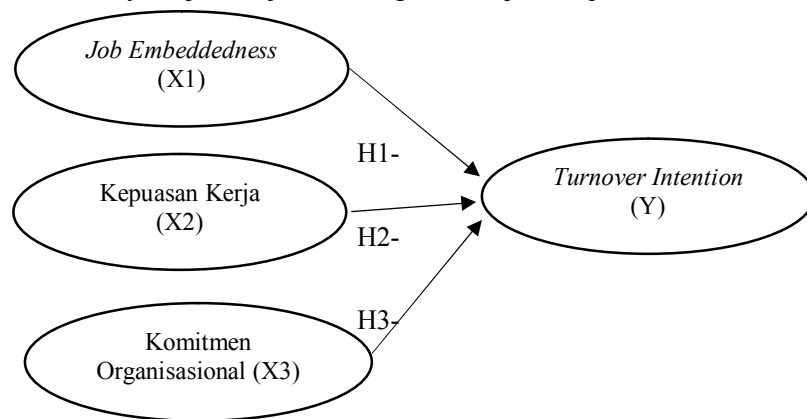
Penelitian Saba *et al.* (2014) menemukan hubungan komitmen tinggi dengan niat rendah untuk berhenti dari organisasi. Selanjutnya dalam penelitian Rismawan (2014) dalam penelitiannya jga menemukan komitmen organisasional berpengaruh negatif pada *turnover intention* karyawan yang berarti semakin tinggi

rasa peduli terhadap keberlangsungan perusahaan akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar. Karyawan yang berkomitmen untuk organisasinya, percaya bahwa mereka tidak akan menemukan pekerjaan lain yang lebih baik dan memilih untuk tinggal di organisasi (Aydogdu, 2011). Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah :

**H3** : Komitmen organisasional berpengaruh negatif pada *turnover intention* karyawan

#### METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bersifat asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan empat variabel yaitu, *job embeddedness*, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya dapat disajikan kerangka konseptual seperti berikut.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber : Hasil Penelitian dan Publikasi Ilmiah

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Karya Luhur Permai yang berlokasi di Jalan Mayjen Sutoyo no.55 Denpasar. Lokasi penelitian ini dipilih

karena ditemukannya masalah terkait dengan variabel *job embeddedness*, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention*.

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah *turnover intention* (Y). *Turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* juga merupakan keputusan mental yang berlaku untuk setiap individu untuk melanjutkan atau meninggalkan pekerjaan dalam organisasi (Jacobs dan Roodt, 2007).

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah *Job Embeddedness* (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasional (X3). Konsep *Job embeddedness* merupakan gambaran bagaimana karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi di mana dia bekerja karena pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan (*on-the-job*) maupun dari luar pekerjaan (*off-the-job*) (Mitchel *et al.*, 2011). Kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi penilaian pribadi yang ada ditempat kerja (Cekmecelioglu *et al.*, 2012). Komitmen organisasional adalah keadaan psikologis pikiran yang mencerminkan keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi (Meyer dan Allen, 1991).

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini yang digunakan adalah gambaran umum mengenai perusahaan. Data kuantitatif dalam penelitian ini meliputi data berdasarkan kuesioner. Sumber data sekunder dan primer dalam penelitian ini, yaitu sumber primer dikumpulkan dengan survei serta kuesioner sesuai instrumen yang

diberikan kepada responden (Sugiyono, 2014:402). Sumber sekunder dikumpulkan sebagai pendukung dari sumber primer yaitu data-data yang telah dicatat oleh perusahaan (Sugiyono, 2014:402).

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Karya Luhur Permai yang berjumlah sebanyak 231 orang. Adanya keterbatasan waktu oleh peneliti maka metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode penentuan sampel yang digunakan yaitu *proportionate stratified random sampling*, menurut Sugiyono (2013:118) adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang mempunyai anggota tidak homogen dan berstrata secara proposional. Berdasarkan teknik sampel yang digunakan maka peneliti hanya mengambil sampel 147 orang karyawan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai alatnya. Teknik pengukuran nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dengan indikator variabel (Sugiyono, 2013:133). Penentuan skor dari pernyataan yang sudah ditentukan sebagai berikut. Jawaban SS diberi skor 5 yang berarti sangat setuju, jawaban S diberi skor 4 yang berarti setuju, jawaban N diberi skor 3 yang berarti netral, jawaban TS diberi skor 2 yang berarti tidak setuju, jawaban STS diberi skor 1 yang berarti sangat tidak setuju.

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini berupa teknik analisis regresi linear berganda. Menurut Wirawan (2002) teknik analisis regresi linear

berganda yaitu model regresi yang melibatkan lebih dari dua variabel bebas X dan satu variabel terikat Y. Analisis regresi berganda menggunakan rumus sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots(1)$$

Dimana :

$Y = turnover\ intention$

$X_1 = job\ embeddedness$

$X_2 = kepuasan\ kerja$

$X_3 = komitmen\ organisasional$

$e = error$

$a = constant$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dari hasil kuesioner dideskripsikan dengan memberikan suatu interpretasi yang jelas pada data tersebut. Riduwan dan Kuncoro (2012:9) menyebutkan nilai rata-rata skor dideskripsikan dengan rentang menghitung nilai skor sebagai berikut.

1,00 - 1,80 = sangat rendah

1,81 - 2,61 = rendah

2,62 - 3,42 = sedang

3,43 - 4,23 = tinggi

4,24 - 5,00 = sangat tinggi.

### 1) Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Penilaian terhadap *Job Embeddedness*

Variabel *job embeddedness* diukur dengan menggunakan 6 item pernyataan mengenai *embedded* yang dirasakan oleh para karyawan. Data yang ditunjukkan Tabel 1 menampilkan jawaban responden, rata-rata jawaban, dan kriteria penilaian untuk masing-masing pernyataan pada variabel *job embeddedness*.

**Tabel 1.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Penilaian terhadap *Job Embeddedness***

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	Perusahaan ini adalah perusahaan tempat saya mencapai tujuan karir. (X <sub>1.1</sub> )	0	27	36	66	18	3.51	Tinggi
2	Saya merasa memiliki gagasan yang sama dengan rekan-rekan kerja saya. (X <sub>1.2</sub> )	0	22	53	46	26	3.52	Tinggi
3	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja saya (X <sub>1.3</sub> )	0	28	28	53	38	3.69	Tinggi
4	Saya merasa terlibat saat melakukan pekerjaan di perusahaan. (X <sub>1.4</sub> )	0	14	42	62	29	3.72	Tinggi
5	Saya merasa sedih jika harus meninggalkan teman-teman saya di tempat kerja. (X <sub>1.5</sub> )	0	19	37	55	36	3.73	Tinggi
6	Saya merasa rugi jika harus meninggalkan pekerjaan saya di perusahaan. (X <sub>1.6</sub> )	0	33	39	53	20	3.37	Cukup Rendah
Jumlah							3.59	Tinggi

*Sumber* : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 1 nampak secara keseluruhan penilaian responden terhadap *job embeddedness* memiliki nilai rata-rata 3,59 yang berarti *job embeddedness* yang dirasakan karyawan tergolong tinggi. Tiga indikator memiliki nilai diatas nilai rata-rata, dan tiga indikator lainnya memiliki nilai dibawah nilai rata-rata. Namun terdapat nilai indikator terendah yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu sebesar 3,37 yang diukur dari persepsi responden yang merasa rugi jika harus meninggalkan pekerjaannya di perusahaan. Berdasarkan penilaian tersebut maka karyawan tidak akan merasa mengalami kerugian untuk meninggalkan perusahaan apabila mencari pekerjaan yang baru.

## 2) Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Penilaian terhadap Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 5 item pernyataan mengenai kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Data yang ditunjukkan Tabel 2 menampilkan jawaban responden, rata-rata jawaban, dan kriteria penilaian untuk masing-masing pernyataan pada variabel kepuasan kerja.

**Tabel 2.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Penilaian terhadap Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. (X <sub>2.1</sub> )	0	17	28	62	40	3.85	Tinggi
2	Perusahaan memberikan kesempatan pada saya untuk berkembang dalam bentuk kenaikan jabatan.(X <sub>2.2</sub> )	0	25	36	64	22	3.56	Tinggi
3	Imbalan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.(X <sub>2.3</sub> )	0	29	28	55	35	3.65	Tinggi
4	Atasan memberikan bantuan ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja. (X <sub>2.4</sub> )	0	22	37	59	29	3.65	Tinggi
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya. (X <sub>2.5</sub> )	0	27	27	62	31	3.66	Tinggi
Jumlah							3,67	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2016

Tabel 2 menunjukkan bahwa indikator terkait kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,67 dan masuk dalam kriteria tinggi. Satu indikator memiliki nilai diatas nilai rata-rata dan empat indikator lainnya memiliki nilai dibawah rata-rata. Namun indikator yang diukur dari persepsi responden dalam memperoleh kesempatan untuk berkembang melalui kenaikan jabatan memiliki nilai rata-rata terendah dengan nilai 3,56. Hal ini berarti perusahaan masih jarang

memberikan kesempatan pada karyawan untuk dapat berkembang melalui adanya kenaikan jabatan.

### 3) Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Penilaian terhadap Komitmen Organisasional

Variabel komitmen organisasional diukur dengan menggunakan 3 item pernyataan yang berhubungan dengan komitmen organisasional yang dirasakan oleh para karyawan. Data yang ditunjukkan Tabel 3 menampilkan jawaban responden, rata-rata jawaban, dan kriteria penilaian untuk masing-masing pernyataan pada variabel komitmen organisasional.

**Tabel 3.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Penilaian terhadap Komitmen Organisasional**

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (%)					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan keinginan saya.(X <sub>3,1</sub> )	0	25	42	61	19	3.50	Tinggi
2	Saya bekerja di perusahaan ini merupakan kewajiban moral.(X <sub>3,2</sub> )	0	31	39	68	9	3.37	Cukup
3	Saya merasa terikat secara emosional pada perusahaan ini.(X <sub>3,3</sub> )	2	70	29	31	15	2.91	Cukup
Jumlah							3,26	Cukup

*Sumber* : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 3 memperlihatkan hasil indikator terkait komitmen organisasional memperoleh total nilai rata-rata sebesar 3,26 dan masuk dalam kriteria cukup rendah. Terdapat dua indikator yang berada diatas nilai rata-rata, namun ada pula satu indikator yang diukur dari persepsi responden yang merasa terikat secara emosional pada perusahaan dengan nilai rata-rata sebesar 2,91. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa memiliki keterikatan secara



emosional pada perusahaan tempatnya bekerja sehingga akan menimbulkan kurangnya loyalitas pada perusahaan.

#### 4) Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Penilaian terhadap *Turnover Intention*

Variabel *turnover intention* diukur dengan menggunakan 3 item pernyataan yang berhubungan dengan hal-hal turnover intention yang dirasakan oleh para karyawan. Data yang ditunjukkan Tabel 4 menampilkan jawaban responden, rata-rata jawaban, dan kriteria penilaian untuk masing-masing pernyataan pada variabel *turnover intention*.

**Tabel 4.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Penilaian terhadap *Turnover Intention***

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (%)					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya memiliki niat untuk keluar dari organisasi. (Y <sub>1</sub> )	0	58	46	35	8	2,95	Cukup
2	Saya berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain. (Y <sub>2</sub> )	0	45	44	43	15	3,19	Cukup
3	Adanya keinginan saya untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang. (Y <sub>3</sub> )	0	54	45	38	10	3,03	Cukup
Jumlah							3,06	Cukup

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa 3 indikator terkait *turnover intention* memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,06 dan tergolong cukup rendah. Hal ini berarti beberapa karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan, namun masih banyak pula yang ingin tetap berada di perusahaan. Adapun dari ketiga indikator tersebut dua indikator memiliki nilai di bawah rata-rata, namun ada satu

indikator berada diatas rata-rata dengan nilai 3,19 yaitu indikator yang diukur dari persepsi responden yang berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain. Artinya adanya keinginan dari karyawan untuk mencari lowongan pekerjaan lain. Indikator inilah yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena karyawan bisa saja berhenti sewaktu-waktu demi pekerjaan lain yang dirasanya lebih baik untuk karyawan itu sendiri.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah data yang digunakan normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Apabila koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	147
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,666
<i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i>	0,767

*Sumber* : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) sebesar 0,666, dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,767. Hasil tersebut dapat diketahui dari persamaan regresi berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,767 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih dari

10 persen atau VIF Kurang dari 10 persen, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Multikoleniaritas**

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Job Embeddedness</i> (X <sub>1</sub> )	0,646	1,548
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,445	2,247
Komitmen Organisasional (X <sub>3</sub> )	0,570	1,755

*Sumber* : Data primer diolah, 2016

Hasil pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang artinya model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji Glejser. Jika tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai absolute residual atau nilai signifikansinya di atas 0,05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	.478	.029		16.473	.000
	Job Embed.	-.062	.036	-.174	-1.708	.090
	Kepuasan	-.028	.044	-.078	-.631	.529
	Komitmen org.	.055	.039	.154	1.420	.158

*Sumber* : Data primer diolah, 2016

Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari variabel *Job Embeddedness*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional masing-masing sebesar 0,090, 0,529 dan 0,158. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak

terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Perhitungan koefisien regresi linier berganda dilakukan dengan analisis regresi melalui software SPSS 17.0, diperoleh hasil yang ditunjukkan pada Tabel berikut.

**Tabel 8.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1(Constant)	.000	.050		.000	1.000
Job embed	-.251	.062	-.251	-4,040	.000
Kepuasan	-.422	.075	-.422	-5,633	.000
Komitmen Organisasional	-.269	.066	-.269	-4,064	.000
R Square			0,643		
F Statistik			86,001		
Signifikansi			0,000		

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 8 maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,000 - 0,251 X_1 - 0,422 X_2 - 0,269 X_3 + e$$

Berdasarkan Tabel 8 nilai F statistik 86,001 dengan nilai signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *job embeddedness*, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Hasil Tabel 8 juga terdapat nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,643 yang artinya bahwa sebesar 64,3% variabel *turnover intention* secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel *job embeddedness*, kepuasan kerja dan komitmen

organisasional, sedangkan sisanya sebesar 35,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dengan nilai Sig. t sebesar 0,000 dan nilai koefisien beta -0,251. Nilai Sig. t  $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini berarti bahwa *job embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Apabila *job embeddedness* naik sebesar satu persen dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka *turnover intention* akan turun -0,251 persen.

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai Sig. t sebesar 0,000 dan nilai koefisien beta -0,422. Nilai Sig. t  $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hasil ini berarti kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, apabila kepuasan kerja naik sebesar satu persen dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka *turnover intention* akan turun sebesar -0,422 persen.

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* dengan nilai Sig. t sebesar 0,000 dan nilai koefisien beta -0,269. Nilai Sig. t  $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hasil ini berarti komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya ketika komitmen organisasional naik sebesar satu persen dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka *turnover intention* akan turun sebesar -0,269 persen.

Pengujian hipotesis menunjukkan *job embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Karya Luhur Permai. Hasil ini artinya semakin tinggi *job embeddedness* yang dirasakan karyawan maka semakin rendah *turnover intention* yang dirasakan. Hal ini sesuai dengan hasil penilaian responden terhadap *job embeddedness* yang tergolong tinggi. Apabila dilihat dari karakteristik responden, mayoritas responden berusia 36-40 tahun sebanyak 37 orang dengan presentase 25,1 persen dan mayoritas karyawan yang memiliki masa kerja 16-20 tahun sebanyak 37 orang, artinya usia dan masa kerja memiliki hubungan dengan *job embeddedness* dan *turnover intention* karena adanya kesamaan usia dan masa kerja yang cukup lama dapat menumbuhkan keterikatan karyawan baik dengan rekan kerjanya maupun dengan perusahaan sehingga karyawan akan merasa sedih jika harus meninggalkan teman-temannya di perusahaan tempatnya bekerja. Adanya keterikatan inilah yang akan membuat karyawan tidak mudah untuk keluar dari perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Crossley *et al.*, (2007) bahwa tingkat *job embeddedness* mempengaruhi hubungan dengan *turnover intention*, dimana hubungan ini akan lebih lemah ketika *job embeddedness* tinggi, karena karyawan tidak akan mudah beralih ke pekerjaan lain. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Kismono (2011) pada karyawan yang bekerja dalam industri Perbankan di Indonesia, dan Shafique *et al.* (2011) yang meneliti para pengajar di lembaga pendidikan yang berada Lahore, Punjabi serta penelitian Greene (2012), yang menemukan bahwa *job embeddedness* berpengaruh negatif pada *turnover intention*.

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hasil ini berarti bahwa semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi *turnover intention* yang dirasakan, begitu pula sebaliknya. Hal ini sesuai dengan keadaan yang dirasakan responden di PT. Karya Luhur Permai, yang kepuasan kerjanya tergolong tinggi. Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa mayoritas responden dengan masa kerja yang cukup lama yaitu antara 16-20 tahun sebanyak 37 orang dengan presentase 25,1 persen dan latar belakang pendidikan responden yaitu menyelesaikan gelar S1 sebanyak 38 orang dengan persentase 25,8 persen, artinya antara masa kerja dan latar belakang pendidikan memiliki hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Hal ini dikarenakan lamanya karyawan bekerja dan pendidikan yang baik membuat karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Seiring berjalannya waktu keterampilan yang dimiliki karyawan juga semakin terasah, dan semakin baik pula dalam menyelesaikan tugas. Mampunya karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik akan menimbulkan dampak yang besar pada karyawan itu sendiri seperti, mendapatkan promosi, kenaikan gaji sehingga akan tercapai kepuasan kerja pada karyawan. Adanya kepuasan kerja ini akan menurunkan niat keluar pada karyawan.

Penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Andini (2006) bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka terdapat kecenderungan rendahnya *turnover intention* di perusahaan. Khanin *et al.* (2012) yang juga meneliti tentang cara untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mencegah *turnover intention* didalam bisnis keluarga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki

pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rehman et al. pada karyawan di Pakistan serta penelitian Leisanyane dan Khaola (2013) juga menemukan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara komitmen organisasional dengan *turnover intention*.

Pengujian hipotesis menunjukkan komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya jika komitmen organisasional yang dimiliki karyawan tinggi maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Jika dikaitkan dengan karakteristik responden, penelitian ini mendapatkan hasil bahwa mayoritas responden dengan masa kerja yang cukup lama yaitu antara 16-20 tahun sebanyak 37 orang dengan presentase 25,1 persen yang artinya masa kerja memiliki hubungan antara komitmen organisasional dan *turnover intention*. Masa kerja yang lama akan menimbulkan rasa memiliki terhadap perusahaan dan tanggung jawab atas keberlangsungan perusahaan. Adanya ikatan antara karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan akan menimbulkan keinginan untuk tetap berada diperusahaan. Masa kerja yang lama membuktikan bahwa komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan cukup tinggi sehingga *turnover intention* pada karyawan PT. Karya Luhur Permai rendah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saba *et al.* (2014) pada karyawan lembaga pendidikan di Bahawalapur, Pakistan juga menemukan hubungan komitmen tinggi dengan niat rendah untuk berhenti dari organisasi. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Jehanzeb *et al.* (2013). pada karyawan training di Saudi Arabia serta penelitian yang dilakukan oleh Ahmed *et*



al. (2013) menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan yang negatif terhadap *turnover intention*. Selanjutnya dalam penelitian Rismawan (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan yang berarti semakin tinggi rasa peduli terhadap keberlangsungan perusahaan akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu *Job embeddedness* berpengaruh negatif pada *turnover intention* yang memiliki arti bahwa semakin tinggi *job embeddedness* pada karyawan maka *turnover intention* pada karyawan akan semakin rendah. Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention* yang memiliki arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang artinya bahwa semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi maka semakin rendah keinginan karyawan karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka saran yang dapat diberikan adalah PT. Karya Luhur Permai disarankan untuk memperhatikan komitmen organisasional karyawan pada normatif komitmen, yaitu keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, PT. Karya Luhur Permai juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan dalam mendapat kesempatan

berkembang melalui promosi jabatan, walaupun apabila dikaitkan dengan struktur organisasi perusahaan sangat kecil peluang karyawan untuk mendapatkan promosi.

## REFERENSI

- Ahmed, Ishfaq.Saif ur Rehman Khan. Ungku NorulKamar Bt. Ungku Ahmad. Ghulam Ali. Zulfqar Ahmad Bowra. 2013. Turnover Intentions: The Influence of Perceived Organizational Support and Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Science*.Vol.103, p.1238–1242
- Andini, Rita. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Tesis*. Program Studi Mafister Manajemen Universitas Diponogoro.
- Aghdasi, S. Kiamanesh, A. R. Ebrahim, A. N. 2011. “Emotional Intelligence and organizational commitment: testing the mediatory role of occupational stress and job satisfaction”, *Procedia social and Behavioural Sciences*, Vol 29, pp. 1965-1976.
- Alniacik, Umit. Ersan Cigerim. Kultigin Akcin. Orkun Bayram .(2011). Independent and joint effects of perceived corporate reputation, affective commitment and job satisfaction on turnover intentions.*Procedia Social and Behavioral Sciences* 24.1177–1189.
- Aydogdu, Sinem., Baris Asikgil. 2011. An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction,Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing* Vol. 1, No. 3, 2011, pp.43-53
- Bergiel. E. B., Nguyen, V. Q., Clenney, B. F., Taylor, G.S. (2009). *Management Research News*, Vl. 32, No.3, pp. 205-219.
- Cekmecelioglu, Hulya Gunduz., Ayse Gunseland Tugce Ulutas. 2012. Effects Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction: An Empirical Study On Call Center Employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, pp: 363-369.
- Chen, Ching-Fu. 2006. Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants turnover intentions: A note. *Journal of Air Transport Management* 12 (2006), pp: 274–276.
- Clinton, M., et al. (2012). Job Embeddedness : A new attitudinal measure, international. *Journal of Selection & Assessment*, 20, 1, 111 – 117.

- Crossley, Craig D. Bennett, Rebecca J. Jex, Steve M. Burnfield, Jennifer L. 2007. Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, Vol 92(4), 1031-1042.
- Davis Keith. John W. Newstorm (1985) *Perilaku Dalam Organisasi*. Buku edisi Ketujuh, Penerbit Erlangga.
- Felps, Will., Terence R. Mitchell, David R. Hekman, Thomas W. Lee, Brooks C. Holtom, Wendy S. Harman. 2009. Turnover Contagion: How Coworkers' Job Embeddedness And Job Search Behaviour Influence Quitting. *Academy of Management Journal*, 52(3): p: 547.
- Fitriyani, Windri. 2013. Pengaruh Kepribadian dan Job Embeddedness Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Karyawan PT. Hadji Kalla Makassar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Hasanuddin. p: 17.
- Garnita, Ni Made Ayu., I Wayan Suana. (2014). Pengaruh Job Embeddedness Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol.3, No.9.
- Handaru, Agung Wahyu dan Muna Nailul. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover pada Divisi PT Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 3(1).h: 1-19.
- Holtom, B. C., T. R. Mitchell, & T. W. Lee. (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organization Dynamics*, 35, 4, 316 – 331.
- Jacobs, E., dan Gert, R. 2007. The development of a knowledge sharing construct to predict turnover intentions. *Aslib Proceedings: New Information Perspectives*, 59(3), pp: 229-248.
- Jehanzeb, Khawaja. Rasheed, Anwar. Rasheed, Mazen F. 2013. Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management* Vol.8. p79-90.
- Khanin, Dmitry., Ofir Turel and Raj V. Mahto. 2012. How to Increase Job Satisfaction and Reduce Turnover Intention in the Family-Firm: the Family Business Embeddedness Perspective. *Family Business Review*, 20(10): p: 2.
- Kismono, Gugup. 2011. The Relationships Between Job Embeddedness, Work-Family Conflict, and the Impact of Gender on Turnover Intention: Evidence from the Indonesian Banking Industry. Thesis of Pilosophy: pp: 1-10.

- Meyer, J., P., & Allen, N. J. 1991. A Three - Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 1 : 61 –89.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41.
- Nostra, Natalia Stella. 2011. Hubungan Antara Job Embeddedness dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Karyawan. *Skripsi Program Studi Psikologi Universitas Sanatana Dharma*. p: 11.
- Mitchell, T.R., Holtom B.C, Lee T.w. et al. 2001. Why people Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*.
- Puangyoykeaw, Kevalin., Yuko Nishide. 2015. Organizational Commitment and Turnover Intention in Low-Skilled Immigrant Workers in Thailand: An Empirical Assessment of Need Satisfaction, Job Satisfaction and Overall Life Satisfaction Factors. *International Journal of Business and Management*. Vol.10.
- Rismawan Putu Agus Eka, Wayan Gede Supartha, Ni Nyoman Kerti Yasa. (2014). Peran mediasi komitmen organisasional pada pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja Terhadap intensi keluar karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.8 :424-441.
- Ristiana, Merry. 2013. Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dan kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. 9 (1) : 56-70.
- Robbins, S. & Judge, T. A. 2011. *Organizational Behaviour*. 14th ed., Global ed. New Jersey: McGraw-Hill.
- Robbins SP, dan Timothy A Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Saba Iqbal, Sadia Ehsan, Muhammad Rizwan, Mehwish Noreen, (2014). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *International Journal of Human Resource Studies* Vol. 4, No. 2.
- San Hwang-Ing. & Jyh-Huei K. 2006. Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention – An Examination of Public Sector Organizations. *Journal of American Academy of Business, Cambridge*. Vol. 8, Issue 2, pp. 254-269.
- Salleh, R., Mishaliny S. N., & Haryanni H. 2012. Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a

- Retail Company in Malaysia. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, pp: 316-322.
- Shafique, Muhammad., Faisal Qadeer, Munir Ahmad, Rashid Rehman. 2011. Impact of Job Embeddedness on Leave Intention: an Understanding From Higher Education (HE) System. *African Journal of Business Management*, 5(30): p:1.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung : CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Alfabeta
- Sun, T. (2011). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurse : A structural equation approach. *Journal of Advance Nursing*, 61.
- Syahronica, Gabriela. Moehammad Soe'oad Hakam, Ika Ruhana. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* studi pada karyawan departemen dunia fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, tbk. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 20 No. 1 Maret 2015
- Tanriverdi, H. (2008). Workers' Job Satisfaction and Organizational Commitment: Mediator Variable Relationships of Organizational Commitment Factors. *Journal of American*.
- Wirawan, Nata. 2002. Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia). Denpasar: Keraras Emas.
- Wijaya, E. 2010. Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Karyawan, dan Kepuasan Kerja terhadap Intention To Quit. *Tesis*. Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya.
- Yucel, Ilhami. 2012. Examining the Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 7(20), pp: 44-58.
- Zhao, Erdong and Liwei Liu. 2010. Comments of Development of Job Embeddedness About Study to Turnover and Exploration Into Application in Enterprises. *Asian Social Science*. 6 (6): pp: 63-64.